



Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di Plasma Kinenta Subang

Dwi Pramita Lestiana^{1*}, Mardiansyah²

¹Jurusan Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Texmaco, Subang

²Jurusan Teknik Elektro, Universitas Sutomo, Serang

*Corresponding author: pramitadwi63@gmail.com

ARTICLE INFO

Received: 01-12-2021
Revision: 30-05-2023
Accepted: 29-05-2024

Keywords:

Satisfaction
Productivity
Performance

ABSTRACT

Job satisfaction is a statement of a person's attitudes, feelings and emotions towards work which is often expressed by happy or unhappy expressions. Job satisfaction can have an impact on productivity, attendance, decision to quit, statement of job dissatisfaction and loyalty. This study was conducted to determine whether the variable job satisfaction has a simultaneous, partial and dominant influence on work productivity at Plasma Kinenta Subang. The result is job satisfaction has a simultaneous effect on work productivity. This is proven from the analysis of the data obtained from F count (3.194) > F table (2.513) and the test of determination which states that 13.3% of the independent variables affect the dependent variable. Job satisfaction has a partial effect on work productivity which has a t value of 3.525 with a significance of $0.001 < 0.05$ because the probability is < 0.05 . The physical satisfaction variable (X2) has a dominant effect on work productivity with a probability value smaller than the significance (0.05) namely 0.001 ($0.001 < 0.05$), X1 (financial satisfaction) > significance ($0.888 > 0.05$) while X3 (social satisfaction) ($0.463 > 0.05$) and X4 (psychological satisfaction) $0.491 > 0.05$.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang berisi berbagai macam ruang lingkup yang menjadi faktor penentu berjalan atau tidaknya kegiatan keorganisasian dalam proses bisnis di perusahaan, kepuasan kerja merupakan salah satu lingkup krusial yang wajib terbentuk pada sebuah lingkungan kerja karena akan memiliki dampak terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan sikap, perasaan dan emosi seseorang terhadap pekerjaan atau pengalamannya dalam bekerja yang sering dinyatakan dengan ungkapan senang atau tidak senang [1]. Kepuasan kerja dapat memberikan dampak terhadap beberapa aspek kinerja seperti produktivitas, kehadiran, keputusan untuk berhenti, pernyataan terhadap ketidakpuasan kerja dan loyalitas [2]. Pekerja yang mendapatkan kepuasan kerja akan jarang absen, memberikan dampak kinerja yang positif dan memiliki loyalitas serta bertahan dengan pekerjaannya di perusahaan. Sebaliknya, Pekerja yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan sering tidak masuk kerja, mudah mengalami stress yang mengganggu performa dirinya dan tim kerjanya dan dapat berinisiatif untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan karyawan, yaitu bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dan berbagai aspeknya [3]. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap menyenangkan atau tidak menyenangkannya aspek pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing karyawan [4]. Beberapa hal dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji yang layak, diperlakukan dengan adil, ketenangan saat bekerja, rasa diakui, apresiasi kinerja, komunikasi yang baik

Produktivitas kerja menjadi faktor utama untuk memenangkan persaingan global yang semakin kompetitif dalam dunia usaha di berbagai bidang, produktivitas kerja yang baik tidak datang dengan sendirinya tanpa ada kebijakan strategis yang sesuai kebutuhan dan saling terhubung dari level manajerial [5]. Para pengusaha kerap terbebani dengan

kenaikan Upah Minimum Propinsi (UMP) setiap tahunnya karena tidak selalu diimbangi dengan peningkatan produktivitas kerja para pekerja [6]. Ada beberapa indikator produktivitas seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Faktor positif kepuasan kerja meliputi budaya perusahaan yang baik dan lingkungan kerja yang imersif [7]. Seseorang hanya memiliki waktu 24 jam dalam sehari maka yang dapat menentukan produktivitas adalah masing-masing orang itu sendiri. Menemukan atau membuat karyawan memenuhi syarat akan menghabiskan waktu dan uang organisasi [8]. Kepuasan kerja dan kinerja organisasi selalu menjadi isu penting dalam studi perilaku organisasi [9]. Faktor yang berbeda dapat menyebabkan perubahan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan [10]. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, faktor lingkungan kerja memiliki peranan, untuk dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang dapat ditumbuhkan dari inisiatif para pekerja serta pimpinan perusahaan.

2. RESEARCH METHOD/METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini proses pengolahan data dilakukan menggunakan data yang diperoleh dari angket yang disebarkan untuk kemudian diolah secara deskriptif dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Version 16 dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel, analisis baru dapat dilakukan setelah data yang dibutuhkan diperoleh dan dilakukan penyortiran terhadap mana saja data yang akan digunakan untuk pemecahan masalah. Angket penelitian terdiri dari kata pengantar, data umum responden dan hasil penilaian responden terhadap variabel kepuasan. Hasil jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang diajukan akan diberikan nilai menggunakan skala likert. Skala likert dipergunakan untuk menilai sikap, pendapat dan tanggapan seseorang atau sekelompok orang terhadap kejadian sosial [11], penilaian skala likert dapat dilihat pada tabel.

Tabel 1. Skala Likert

Persepsi Responden	Nilai Pernyataan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Daftar pertanyaan dalam angket penelitian ini dibagi terdiri dari kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologi serta analisis produktivitas kerja. Daftar pertanyaan angket dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Daftar Pertanyaan Kepuasan Kerja

Kategori	Pertanyaan
Kepuasan Finansial	Uang saku yang diberikan sesuai dengan harapan
	Fasilitas perusahaan yang sudah memadai
	Jaminan sosial yang sudah layak
	Pihak manajemen yang transparan mengenai keuangan
Kepuasan Fisik	Perhatian perusahaan yang sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan
	Gangguan fisik (sakit kepala, pegal, mengantuk, susah tidur, masuk angin dan kesemutan) yang di alami karyawan
	Kondisi temperatur
	Kebisingan dan pencahayaan
Kepuasan Sosial	Fasilitas yang di butuhkan telah disediakan perusahaan
	Proses kerja selama 8 jam yang mempengaruhi kondisi tubuh karyawan
	Karyawan yang saling menjatuhkan di perusahaan
	Interaksi antar karyawan yang sangat harmonis
Kepuasan Psikologi	Atasan yang cepat tanggap terhadap keluhan yang disampaikan
	Pekerjaan yang monoton tidak menimbulkan masalah
	Permasalahan pribadi yang di bawa ketempat kerja
	Sikap perilaku yang kurang menyenangkan (ingin cepat selesai dalam target)
Kepuasan Psikologi	Perasaan yang tidak gugup, cemas dan panik jika tidak terkejar target produksi
	Ketentuan perusahaan yang memberikan waktu 10-15 menit untuk sholat saat over time
	Akan diadakannya konsultasi bagi karyawan yang bermasalah
	Perilaku menyimpang karyawan yang dipublikasikan oleh atasan

Tabel 3. Daftar Pertanyaan Produktivitas Kerja

Pernyataan
Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan
Tugas yang diselesaikan lebih cepat dari waktu yang diberikan
Jarangnya melakukan kesalahan yang menyebabkan barang no good
Karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan perusahaan
Pekerjaan yang menumpuk hanya dikerjakan sesuai target
Pekerjaan yang tidak pernah diulang
Material atau alat yang tidak pernah menghambat pekerjaan
Dalam melakukan pekerjaan , tidak ada bahan baku atau material yang terbangung percuma
Dapat bekerja dalam team
Datang tepat waktu, agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Teknik pengambilan sampel didasarkan pada metode slovin, penyebaran angket berdasarkan sampel dilakukan dengan menggunakan metode slovin, rumus metode slovin.

$$\frac{N}{1+N(e)^2} \tag{1}$$

Keterangan:

e (*error*) = persentase tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

Setelah dilakukan pengambilan sampel maka selanjutnya data akan diolah menggunakan analisis regresi. Model regresi adalah salah satu model pembelajaran terpenting untuk prediksi data deret waktu [12]. Analisis regresi adalah metode sederhana yang digunakan untuk menginvestigasi antara hubungan fungsional diantara lebih dari satu variabel, hubungan antara lebih dari satu variabel yang dimaksud dapat dijabarkan dalam sebuah model matematis. Dalam analisis regresi terdapat turunan analisis regresi berganda ini memiliki tujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap sebuah variabel dependen, bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah.

$$Y_i = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + \dots + a_nX_n + I \text{ dengan } I = 1,2, \dots n \tag{2}$$

Keterangan:

Y_i = variabel tak bebas ke- i

X_i = variabel bebas ke- i

ε_i = kesalahan (*error*) pada pengamatan ke- i

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dihitung menggunakan metode slovin dengan jumlah karyawan di Plasma Kinenta Subang dengan total jumlah karyawan sebanyak 236 orang dengan hasil perhitungan.

$$\left(\frac{236}{1+236(0,1)^2} \right) = 70$$

Dengan menggunakan signifikasi 10% (0,1) maka minimal jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 70 responden dari jumlah populasi sebanyak 236 orang karyawan, total angket yang telah kembali adalah 70 angket. Berdasarkan angket yang telah disebar, didapatkan hasil klasifikasi berdasarkan jenis kelamin dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Angket Berdasarkan Jenis Kelamin

Data deskriptif	Keterangan	Rincian Responden	Jumlah (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	23 orang	33%
	Perempuan	47 orang	67%
Total		70 orang	100%

Pada tabel 4, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 23 orang (33%), jumlahnya lebih sedikit dibandingkan responden perempuan dengan jumlah sebanyak 47 orang (67%). Dari angket yang telah disebar, juga diperoleh hasil berdasarkan usia dengan rincian.

Tabel 5. Distribusi Angket Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Responden	Persentase
22-25 tahun	8 orang	11,4%
26-29 tahun	41 orang	58,6%
30-33 tahun	17 orang	24,3%
33-36 tahun	4 orang	5,7%
Jumlah	70 orang	100%

Pada tabel 5, terlihat bahwa usia responden terbanyak adalah usia 26-29 tahun dengan 41 orang (58,6%), berikutnya rentang usia 30-33 tahun sebanyak 17 karyawan (24,3%), berturut-turut ada rentang usia 22-25 tahun sebanyak 8 orang (11,4%) dan rentang usia 33-36 tahun sebanyak 4 orang (5,7%). Selain distribusi angket berdasarkan jenis kelamin dan usia, angket juga berisi distribusi yang didasarkan pada jurusan pada pendidikan terakhir dengan rincian.

Tabel 6. Distribusi Angket Berdasarkan Jurusan Pendidikan Terakhir

Jurusan	Responden	Persentase
Industri	23 orang	32,9%
Mesin	14 orang	20%
Elektro	9 orang	12,8%
Informatika	17 orang	24,3%
Metalurgi	7 orang	10%
Jumlah	70 orang	100%

Pada tabel 6, terlihat karyawan dengan latar belakang jurusan teknik industri menjadi pengisi angket terbanyak dengan jumlah 23 orang (32,9%), diikuti karyawan dengan latar belakang jurusan teknik informatika sebanyak 17 (24,3%), selanjutnya berturut-turut ada karyawan dengan latar belakang jurusan mesin sebanyak 14 orang (20%), karyawan dengan latar belakang jurusan jurusan elektro sebanyak 9 orang (12,8%) dan yang paling sedikit adalah karyawan dengan latar belakang jurusan metalurgi sebanyak 7 orang (10%).

Hasil dari angket yang telah disebar untuk menganalisis data diperoleh skor dari tiap pertanyaan yang terdiri dari empat kelompok pertanyaan yaitu kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi, hasil angket dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Analisis Deskriptif X1 (Kepuasan Finansial)

Variabel	Jumlah Responden							
	STS	TS	S	SS				
X1.1	12	35	22	1				
X1.2	17	38	15	0				
X1.3	7	45	17	1				
X1.4	9	29	29	3				
X1.5	15	37	16	2				

Pada tabel 7, terlihat kepuasan finansial dari para karyawan yang menunjukkan bahwa uang saku yang diberikan sesuai dengan harapan (X1.1) dijawab sangat tidak setuju 12 orang (17,2%), tidak setuju 35 orang (50%), setuju 22 orang (31,4%) dan sangat setuju 1 orang (1,4%). Untuk fasilitas perusahaan yang sudah memadai (X1.2) dijawab sangat tidak setuju 17 orang (24,4%), tidak setuju 38 orang (54,3%), setuju 15 orang (21,4%) dan sangat setuju 0. Untuk jaminan sosial yang sudah layak (X1.3) dijawab sangat tidak setuju 7 orang (10%), tidak setuju 45 orang (64,3%), setuju 17 orang (24,3%) dan sangat setuju 1 orang (1,4%). Untuk pihak manajemen yang transparan mengenai keuangan (X1.4) dijawab sangat tidak setuju 9 orang (12,9%), tidak setuju 29 orang (41,4%), setuju 29 orang (41,4%) dan sangat setuju 3 orang (12,8%). Untuk menunjukkan perhatian perusahaan yang sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan (X1.5) dijawab sangat tidak setuju 15 orang (21,4%), tidak setuju 37 orang (52,9%), setuju 16 orang (22,9%) dan sangat setuju 2 orang (2,8%).

Tabel 8. Analisis Deskriptif X2 (Kepuasan Fisik)

Variabel	Jumlah Responden							
	STS	TS	S	SS				
X2.1	2	5	48	15				
X2.2	5	7	39	19				
X2.3	3	5	47	15				
X2.4	4	6	40	20				
X2.5	0	3	48	19				

Pada tabel 8, terlihat kepuasan fisik dari para karyawan yang menunjukkan bahwa gangguan fisik (sakit kepala, pegal, mengantuk, susah tidur masuk angin dan kesemutan) yang di alami karyawan (X2.1) dijawab sangat tidak setuju 2 orang (2,8%), tidak setuju 5 orang (7,2%), setuju 48 orang (8,6%) dan sangat setuju 15 orang (21,4%). Untuk kondisi temperatur (X2.2) dijawab sangat tidak setuju 5 orang (7,2%), tidak setuju 7 orang (10%), setuju 39 orang (55,7%) dan sangat setuju 19 orang (27,1%). Untuk kebisingan dan pencahayaan yang ada di perusahaan (X2.3) dijawab sangat tidak setuju 3 orang (4,3%) , tidak setuju 5 orang (7,2%), setuju 47 (67,1%) dan yang sangat setuju 15 orang (21,4%). Untuk fasilitas yang di dibutuhkan telah disediakan perusahaan (X2.4), dijawab sangat tidak setuju 4 orang (5,7%), tidak setuju 6 orang (8,6%), setuju 40 orang (57,1%) dan sangat setuju 20 orang(28,6%). Untuk proses kerja selama 8 jam yang mempengaruhi kondisi tubuh karyawan (X2.5) dijawab sangat tidak setuju 0, tidak setuju 3 orang (4,3%), setuju 48 orang (68,6%) dan sangat setuju 19 orang (27,1%).

Tabel 9. Analisis Deskriptif X3 (Kepuasan Sosial)

Variabel	Jumlah Responden							
	STS		TS		S		SS	
X3.1	5	7,1%	10	14,3%	46	65,7%	9	12,9%
X3.2	5	7,1%	15	21,4%	37	52,9%	13	18,6%
X3.3	5	7,1%	15	21,4%	38	54,3%	12	17,2%
X3.4	3	4,3%	17	24,3%	39	55,7%	11	15,7%
X3.5	0	0%	6	8,6%	40	57,1%	24	34,3%

Pada tabel 9, terlihat kepuasan sosial dari para karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan yang saling menjatuhkan di perusahaan (X3.1) dijawab sangat tidak setuju 5 orang (7,1%), tidak setuju 10 orang (14,3%), setuju sebanyak 46 orang (65,7%) dan sangat setuju 9 orang (12,9%). Untuk interaksi antar karyawan yang sangat harmonis (X3.2) dijawab sangat tidak setuju 5 orang (7,1%), tidak setuju 15 orang (21,4%), setuju 37 orang (52,9%) dan sangat setuju 13 orang (18,6%). Untuk atasan yang cepat tanggap terhadap keluhan yang disampaikan (X3.3) dijawab sangat tidak setuju 5 orang (7,1%), tidak setuju 15 orang (21,4%), setuju 38 orang (54,3%) dan sangat setuju 12 orang (17,2%). Untuk pekerjaan yang monoton tidak menimbulkan masalah (X3.4) dijawab sangat tidak setuju 3 orang (4,3%), tidak setuju 17 orang (24,3%), setuju 39 orang (55,7%) dan sangat setuju 11 orang (15,7%). Untuk permasalahan pribadi yang di bawa ketempat kerja (X3.5) dijawab sangat tidak setuju 0, tidak setuju 6 orang (8,6%), setuju 40 orang (57,1%) dan sangat setuju 24 orang (34,3%).

Tabel 10. Analisi Deskriptif X4 (Kepuasan Psikologi)

Variabel	Jumlah Responden							
	STS		TS		S		SS	
X4.1	1	1,4%	6	8,6%	47	67,1%	16	22,9%
X4.2	4	5,7%	17	24,3%	38	54,3%	11	15,7%
X4.3	3	4,3%	25	35,7%	36	51,4%	6	8,6%
X4.4	0	0%	4	5,7%	58	82,9%	8	11,4%
X4.5	2	2,8%	16	22,9%	36	51,4%	16	22,9%

Pada tabel 9, terlihat kepuasan psikologi dari para karyawan yang menunjukkan bahwa sikap perilaku yang kurang menyenangkan (ingin cepat selesai dalam target) (X4.1) dijawab sangat tidak setuju 1 orang (1,4%), tidak setuju sebanyak 6 (8,6%), setuju 47 orang (67,1%) dan sangat setuju 16 orang (22,9%). Untuk perasaan yang tidak gugup, cemas dan panik jika tidak terkejar target produksi (X4.2) dijawab sangat tidak setuju 4 orang (5,7%), tidak setuju 17 orang (24,3%), setuju 38 orang (54,3%) dan sangat setuju 11 orang (15,7%). Untuk ketentuan perusahaan yang memberikan waktu 10-15 menit untuk sholat saat over time (X4.3) dijawab sangat tidak setuju 3 orang (4,3%), tidak setuju 25 (35,7%), setuju 36 orang (51,4%) dan sangat setuju 6 orang (8,6%). Untuk diadakannya konsultasi bagi karyawan yang bermasalah (X4.4) dijawab sangat tidak setuju 0, tidak setuju 4 orang (5,7%) setuju 58 orang (82,9%) dan sangat setuju 8 orang (11,4%). Untuk perilaku menyimpang karyawan yang di publikkasikan oleh atasan (X4.5) dijawab sangat tidak setuju 2 orang (2,8%), tidak setuju 16 orang (22,9%), setuju 36 orang (51,4%) dan sangat setuju 16 orang (22,9%).

Tabel 11. Analisis Deskriptif Y (Produktivitas Kerja)

Variabel	Jumlah Responden							
	STS		TS		S		SS	
Y1.1	0	0%	2	2,9%	50	71,4%	18	25,7%
Y1.2	0	0%	2	2,9%	48	68,6%	20	28,5%
Y1.3	0	0%	1	1,4%	51	72,9%	18	25,7%
Y1.4	0	0%	2	2,9%	46	65,7%	22	31,4%

Y1.5	0	0%	4	5,7%	44	62,9%	22	31,4%
Y1.6	0	0%	3	4,3%	52	74,3%	15	21,4%
Y1.7	0	0%	3	4,3%	48	68,6%	19	27,1%
Y1.8	0	0%	6	8,6%	45	64,3%	19	27,1%
Y1.9	0	0%	2	2,9%	47	67,1%	21	30%
Y1.10	0	0%	7	10%	41	58,6%	22	31,4%

Pada tabel 11, dari 10 pertanyaan opsi sangat tidak setuju hasilnya 0. Untuk skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan (Y1.1) dijawab tidak setuju 2 orang (2,9%), setuju 50 orang (71,4%) dan sangat setuju 18 orang (25,7%). Untuk tugas yang diselesaikan lebih cepat dari waktu yang di berikan (Y1.2) dijawab tidak setuju 2 orang (2,9%), setuju 48 orang (68,6%) dan sangat setuju 20 orang (28,5%). Untuk jarangnyanya melakukan kesalahan yang menyebabkan barang no good (Y1.3) dijawab tidak setuju 1 orang (1,4%), setuju 51 orang (72,9%) dan sangat setuju 18 orang (25,7%). Untuk karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan perusahaan (Y1.4) dijawab tidak setuju 2 orang (2,9%), setuju 46 orang (65,7%) dan sangat setuju 22 orang (31,4%). Untuk pekerjaan yang menumpuk hanya dikerjakan sesuai target (Y1.5) dijawab tidak setuju 4 orang (5,7%), setuju 44 orang (62,9%) dan sangat setuju 22 orang (31,4%). Untuk pekerjaan yang tidak pernah diulang (Y1.6) dijawab tidak setuju 3 orang (4,3%), setuju 52 orang (74,3%) dan sangat setuju 15 orang (21,4%). Untuk material atau alat yang tidak pernah menghambat pekerjaan karyawan (Y1.7) dijawab tidak setuju 3 orang (4,3%), setuju 48 orang (68,6%) dan sangat setuju 19 orang (27,1%). Untuk dalam melakukan pekerjaan, tidak ada bahan baku atau material yang terbuang percuma (Y1.8) dijawab tidak setuju 6 orang (8,6%), setuju 45 orang (64,3%) dan sangat setuju 19 orang (27,1%). Untuk dapat bekerja dalam team (Y1.9) dijawab tidak setuju 2 orang (2,9%), setuju 47 orang (67,1%) dan sangat setuju 21 orang (30%). Untuk datang tepat waktu, agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y1.10) dijawab tidak setuju 7 orang (10%), setuju 41 orang (58,6%) dan sangat setuju 22 orang (31,4%).

Selanjutnya pengujian validalitas kuesioner dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item dengan menggunakan software IBM SPSS version 16.0. Pengujian ini di ukur dengan koefisien korelasi product moment, adapun hasil pengujian tersebut dengan taraf signifikan 0,1 (10%).

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pada penelitian ini teknik yang digunakan adalah dengan melihat koefisien alpha dengan kriteria 0,00 – 0,20 = sangat kurang, 0,21 – 0,40 = kurang reliabel, 0,41 – 0,60 = cukup reliabel, 0,61 – 0,80 = reliabel dan 0,81 – 1,00 = sangat reliabel. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap I

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	X1.1	0,407	0,198	valid	0,594	Cukup Reliabel
	X1.2	0,382	0,198	Valid		
	X1.3	0,395	0,198	Valid		
	X1.4	0,169	0,198	Tidak Valid		
	X1.5	0,390	0,198	Valid		
X2	X2.6	0,534	0,198	Valid	0,690	Reliabel
	X2.7	0,698	0,198	Valid		
	X2.8	0,628	0,198	Valid		
	X2.9	0,693	0,198	Valid		
X3	X2.10	-0,072	0,198	Tidak Valid	0,586	Cukup Reliabel
	X3.11	0,180	0,198	Tidak Valid		
	X3.12	0,474	0,198	Valid		
	X3.13	0,591	0,198	Valid		
	X3.14	0,605	0,198	Valid		
X4	X3.15	0,025	0,198	Tidak Valid	0,584	Cukup Reliabel
	X4.16	0,109	0,198	Tidak Valid		
	X4.17	0,441	0,198	Valid		
	X4.18	0,495	0,198	Valid		
	X4.19	0,385	0,198	Valid		
Y1	X4.20	0,305	0,198	Valid	0,846	Sangat Reliabel
	Y1.1	0,438	0,198	Valid		
	Y1.2	0,498	0,198	Valid		
	Y1.3	0,418	0,198	Valid		
	Y1.4	0,519	0,198	Valid		
	Y1.5	0,648	0,198	Valid		
	Y1.6	0,653	0,198	Valid		
Y1.7	0,727	0,198	Valid			

Y1.8	0,461	0,198	Valid
Y1.9	0,605	0,198	Valid
Y1.10	0,484	0,198	Valid

Berdasarkan uji Validalitas pada tabel 12 didapatkan 5 variabel kuesioner yang memiliki nilai korelasi dibawah nilai r kritis yang telah ditentukan. Variabel tersebut adalah $X4 = 0,169$, $X10 = -0,072$, $X11 = 0,180$, $X15 = 0,025$, $X16 = 0,109$. Sehingga perlu dilakukan pengujian ulang pada putaran ke-2 dengan menghilangkan ke 5 variabel yang memiliki nilai dibawah 0,189 tersebut. Hal ini menunjukkan variabel-variabel yang dikeluarkan tidak konsisten dengan keseluruhan butir variabel lain. Berikut ini adalah pengujian ulang validalitas kepuasan kerja.

Tabel 13. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap II

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	X1.1	0,426	0,198	Valid	0,633	Reliabel
	X1.2	0,354	0,198	Valid		
	X1.3	0,467	0,198	Valid		
	X1.5	0,398	0,198	Valid		
X2	X2.6	0,573	0,198	Valid	0,834	Sangat Reliabel
	X2.7	0,714	0,198	Valid		
	X2.8	0,691	0,198	Valid		
	X2.9	0,694	0,198	Valid		
X3	X3.12	0,490	0,198	Valid	0,760	Reliabel
	X3.13	0,632	0,198	Valid		
	X3.14	0,651	0,198	Valid		
X4	X4.17	0,482	0,198	Valid	0,636	Reliabel
	X4.18	0,516	0,198	Valid		
	X4.19	0,344	0,198	Valid		
	X4.20	0,339	0,198	Valid		
Y1	Y1.1	0,438	0,198	Valid	0,846	Sangat Reliabel
	Y1.2	0,498	0,198	Valid		
	Y1.3	0,418	0,198	Valid		
	Y1.4	0,519	0,198	Valid		
	Y1.5	0,648	0,198	Valid		
	Y1.6	0,653	0,198	Valid		
	Y1.7	0,727	0,198	Valid		
	Y1.8	0,461	0,198	Valid		
	Y1.9	0,605	0,198	Valid		
	Y1.10	0,484	0,198	Valid		

Dari hasil tabel 13 disimpulkan bahwa variabel X1.1, X1.2, X1.3 dan X1.5 valid, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9 valid, X3.12, X3.13, X3.14 valid, X4.17, X4.18, X4.19, X4.20 dan Y1.1 sampai Y1.10 valid. Untuk reliabilitas tiap variabel mempunyai karakteristik tersendiri, untuk X1 (alpha cronbach) memiliki nilai 0,633 dan dikatakan reliabel sedangkan X2 memiliki nilai alpha cronbach lebih besar dari X1 sebesar 0,834 atau sangat reliabel. X3 dan X4 memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0,760 dan 0,636 yang dapat dikatakan reliabel dan Y1 memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0,846 yang dapat dikatakan sangat reliabel. Hasil uji reliabilitas semua variabel bebas dan terkait dinyatakan relatif konsisten setelah dilakukan pengukuran ulang.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja yang mencakup (kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi) terhadap produktivitas kerja pada Plasma Kinenta Subang, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16.0, dimana variabel bebasnya adalah kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik(X2), kepuasan sosial (X3) dan kepuasan psikologi (X4) serta variabel terikatnya adalah produktivitas kerja (Y1). Berikut uji regresi yang telah dilakukan.

Tabel 14. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t Hitung	Sig.
(Constant)	27.026		5.493	0.000
X1	0.025	0.016	0.142	0.888
X2	0.569	0.404	3.525	0.001
X3	-0.124	-0.086	-0.738	0.463
X4	-0.134	-0.080	-0.692	0.491

Dari hasil pengujian regresi berganda menunjukkan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Bentuk dari fungsi linieritasnya adalah $Y = 27,026 + 0,025X_1 + 0,569X_2 - 0,124X_3 - 0,134X_4$. Untuk nilai negatif dan tidak signifikan yaitu X_3 (kepuasan sosial) dan X_4 (kepuasan psikologi) dengan besar $-0,124$ dan $-0,134$ dengan tingkat signifikansi 95%. Nilai terbesar dimiliki oleh variabel kepuasan fisik (X_2) dengan nilai 569 dan tingkat signifikansi sebesar 0,1% di bawah tingkat signifikansi 1%.

Untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen, maka dilakukan uji determinasi (pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square.

Tabel 15. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 ^a	.164	.133	3.18255

Pada analisis tersebut koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan nilai 0,133 atau 13% variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan sisanya di pengaruh oleh variabel lain yang tidak terintegrasi kedalam fungsi persamaan termasuk error.

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji F. Untuk uji F dibangun hipotesis $H_0 : \beta = 0$ $H_1 : \beta \neq 0$ artinya berdasarkan data yang tersedia, akan dilakukan pengujian terhadap β (koefisien regresi semipel), apakah sama dengan nol adalah mengandung unsur kesamaan, yang berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut.

Tabel 16. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	129.413	4	32.353	3.194	.019 ^a
1	Residual	658.359	65	10.129		
	Total	787.771	69			

Analisis pada tabel 16 mempunyai 5 variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y , akan didapatkan nilai $k = 5$ dan $n = 70$. Sehingga akan didapatkan derajat pembilang sebesar $(k-1)$ yaitu $5-1 = 4$. Untuk derajat penyebut akan diperoleh nilai $(n-k) = 70-5 = 65$ dengan taraf 5%. Maka akan di temukan nilai F tabel dengan derajat pembilang 4 dan derajat penyebut 65 adalah 2,513. $F_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y . $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3,194 > 2,513$ untuk skala 5%, berarti $\beta \neq 0$ dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel terikat.

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji t masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 17. Hasil Uji Parsial

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t Hitung	Sig.
(Constant)	27.026		5.493	0.000
X_1	0.025	0.016	0.142	0.888
X_2	0.569	0.404	3.525	0.001
X_3	-0.124	-0.086	-0.738	0.463
X_4	-0.134	-0.080	-0.692	0.491

Pada tabel 17, untuk variabel X_1 mempunyai t hitung 0,142 dengan nilai signifikansi sebesar $0,888 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan untuk variabel X_2 diperoleh t hitung sebesar 3,525 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain variabel X_2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan untuk X_3 nilai t hitung $-0,738$ dengan signifikansi $0,463 > 0,05$ (H_0 diterima, H_1 ditolak), dengan kata lain X_3 dinyatakan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk X_4 t hitung $-0,692$ dengan signifikansi $0,491 > 0,05$ (H_0 di terima, H_1 di tolak), dengan kata lain X_4 tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan dari analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa peningkatan produktivitas dengan 4 indikator mempunyai hasil Produktivitas kerja (Y) = $27,026 + 0,025X_1 + 0,569X_2 - 0,124X_3 - 0,134X_4$. Hasil tersebut berisi pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada analisis tersebut koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan nilai 0,133 atau 13,3% variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil dari analisis ini berfungsi untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (kepuasan finansial, fisik, sosiologi dan psikologi) dengan variabel dependen (produktivitas kerja). Sedangkan besar nilai R^2 yang ditunjukkan sebesar 13,3% yang artinya bahwa secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 13,3 %.

Untuk mengetahui pengaruh nyata antara variabel bebas dengan terikat digunakan uji F. Hasil yang di dapat dari pengolahan data adalah F hitung > F tabel yaitu $3,194 > 2,513$ untuk skala 5% dan berarti $\beta \neq 0$ dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui keterkaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara masing-masing maka di gunakan uji T. Berdasarkan uji T untuk variabel X_1 (kepuasan finansial) yang mencakup tentang jaminan sosial, gaji, kesejahteraan karyawan dan fasilitas yang di berikan, diperoleh t hitung $0,142$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,888 > 0,01$, karna probabilitas signifikansi lebih besar dari $0,1$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 di tolak yang berarti X_1 (kepuasan finansial) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan untuk variabel X_2 diperoleh t hitung sebesar $3,525$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_a di terima dengan kata lain variabel X_2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga X_2 (kepuasan fisik) yang mencakup tentang gangguan kesehatan, kondisi temperatur, kebisingan dan pencahayaan, fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan, serta proses kerja yang berpengaruh terhadap kondisi tubuh. Kepuasan fisik harus lebih diperhatikan karena berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Plasma Kinenta Subang, sehingga harus dilakukan perbaikan dari segi yang tercakup dalam kepuasan fisik.

Sedangkan untuk X_3 (kepuasan sosial) yang mencakup tentang interaksi antar karyawan dan interaksi atasan dengan karyawan mempunyai nilai t hitung $-0,738$ dengan signifikansi $0,463 > 0,05$ (H_0 diterima, H_a ditolak), dengan kata lain X_3 dinyatakan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk X_4 (kepuasan psikologi) yang mencakup tentang sikap terhadap kerja, ketentrangan dalam bekerja dan menati peraturan yang mempunyai t hitung $-0,692$ dengan signifikansi $0,491 > 0,05$ (H_0 diterima, H_a ditolak), dengan kata lain X_4 tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang didapatkan. Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dari analisis data yang di peroleh dari F hitung ($3,194$) > F tabel ($2,513$) dan uji determinasi yang menyatakan bahwa $0,133$ atau $13,3\%$ variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja yaitu variabel kepuasan fisik (X_2) yang memiliki nilai t hitung $3,525$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ karena probabilitasnya $< 0,05$. Untuk kepuasan finansial (X_1) memiliki probabilitas $> 0,05$ ($>$), sedangkan X_3 (kepuasan sosial) memiliki probabilitas $> 0,05$ ($>$), serta X_4 (kepuasan psikologi) memiliki nilai probabilitas $> 0,05$ ($>$).

Variabel kepuasan fisik (X_2) berpengaruh secara dominan terhadap produktivitas kerja dengan nilai probabilitas lebih kecil dari signifikansi ($0,05$) yaitu $0,001$ ($0,001 < 0,05$), X_1 (kepuasan finansial) > signifikansi ($0,888 > 0,05$) sedangkan X_3 (kepuasan sosial) ($0,463 > 0,05$) serta X_4 (kepuasan psikologi) $0,491 > 0,05$.

Dari hasil analisis dan pengamatan di Plasma Kinenta Subang, peneliti menyarankan kepada pihak manajemen adalah untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki sarana perlengkapan dalam bekerja, memperhatikan keadaan ruangan kerja sehingga diharapkan karyawan yang merasa tidak nyaman dengan keadaan ruangan sebelumnya dan dapat lebih nyaman bekerja sehingga produktivitas kerja dapat dioptimalkan dengan baik.

REFERENCES

- [1] Akbar, Abdi, 2019, *Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia: Upaya Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan*, Pustaka Taman Ilmu, Gowa.
- [2] Afandi, Pandi, 2018, *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing, Pekanbaru.
- [3] M. Teichmann, K. Ilvest and J. Ilvest, "Job satisfaction before the COVID-19 pandemic period (2018-2019) and during the pandemic (2020-2021)," 2022 IEEE Conference on Cognitive and Computational Aspects of Situation Management (CogSIMA), Salerno, Italy, 2022, pp. 115-117, doi: 10.1109/CogSIMA54611.2022.9830691.
- [4] H. Darmawan, C. Earlene, Eric, B. Juarto and F. I. Kurniadi, "Comparison Several Regression Algorithms for Prediction of Job Satisfaction," 2022 International Conference on ICT for Smart Society (ICISS), Bandung, Indonesia, 2022, pp. 1-6, doi: 10.1109/ICISS55894.2022.9915194.
- [5] Tri Pitara Mahanggoro. 2018. *Melejitkan Produktivitas Kerja Dengan Sinergitas Kecerdasan (ESPQ)*. Deepublish, Sleman.
- [6] Ricky Virona Martono. 2019. *Analisis Produktivitas dan Efisiensi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- [7] N. -N. Li and Y. -J. Hu, "*Factors Affecting Employees' Job Satisfaction of Shanghai Disney*," 2022 10th International Conference on Orange Technology (ICOT), Shanghai, China, 2022, pp. 1-4, doi: 10.1109/ICOT56925.2022.10008171.
- [8] L. Saleh and S. Abu-Soud, "Predicting Jordanian Job Satisfaction Using Artificial Neural Network and Decision Tree," 2021 11th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT), Deggendorf, Germany, 2021, pp. 735-738, doi: 10.1109/ACIT52158.2021.9548364.
- [9] S. Li, "*Mediating Role of Job Satisfaction between Teacher Qualifications Structure and Education Quality*," 2019 IEEE/ACIS 18th International Conference on Computer and Information Science (ICIS), Beijing, China, 2019, pp. 444-447, doi: 10.1109/ICIS46139.2019.8940193.
- [10] N. Arambepola and L. Munasinghe, "*What makes job satisfaction in the information technology industry?*," 2021 International Research Conference on Smart Computing and Systems Engineering (SCSE), Colombo, Sri Lanka, 2021, pp. 99-105, doi: 10.1109/SCSE53661.2021.9568331.
- [11] Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung.
- [12] C. Srisa-An, "*Guideline of Collinearity - Avoidable Regression Models on Time-series Analysis*," 2021 2nd International Conference on Big Data Analytics and Practices (IBDAP), Bangkok, Thailand, 2021, pp. 28-32, doi: 10.1109/IBDAP52511.2021.9552165.